



2026年5月26日

各位

会社名 アニコム ホールディングス株式会社
代表者名 代表取締役 小森 伸昭
(コード: 8715 東証プライム)
問合せ先 経営企画部 部長 櫻井 紀彦
(TEL. 03-5348-3911)

役員報酬制度の見直しに関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、当社グループの中長期的な企業価値の持続的な向上への動機づけ及び株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、役員報酬制度の見直しを行い、新たな役員報酬制度（以下「本制度」といいます。）の導入を決議しました。これに伴い、本制度に関する議案を2026年6月24日開催予定の第26回定時株主総会（以下「本株主総会」といいます。）に付議することといたしましたので、下記のとおり、お知らせいたします。

記

1. 本制度の導入目的

当社は、2025年4月からスタートした「アニコムグループ中期経営計画2025-2027」（以下「本中期経営計画」といいます。）が掲げる中長期ビジョンのもと、ペット保険事業とシナジー創出事業の両輪で、新たな企業価値の創出とその持続的な向上に取り組んでまいりました。本中期経営計画の2年目の本事業年度において、中長期的な企業価値の持続的な向上を目指す体制の実現と本中期経営計画で掲げる経営目標の達成に向け、当社の取締役（社外取締役を除きます。以下「対象取締役」といいます。）及び取締役を兼務しない執行役員、アニコム損害保険株式会社の取締役（社外取締役を除きます。）並びに主要グループ会社の代表取締役（以下対象取締役と合わせて、「対象取締役等」と総称します。）を対象に、貢献意欲の向上をより加速し、優秀な経営人材を確保・維持すること、経営戦略の実行を強力に動機づけること及び株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、本制度を導入することといたしました。

なお、業績連動指標、報酬の構成割合及び仕組み等は、事業環境の変化等を踏まえ、指名・報酬・ガバナンス委員会において定期的に検証し、必要に応じて見直します。

2. 本制度の概要

(1) 報酬構成

現在、当社及びグループ会社の対象取締役等への報酬は、全額、金銭による月例の固定報酬となっておりますところ、新たに短期インセンティブ報酬（STI）及び長期インセンティブ報酬（LTI）を導入し、3要素からなる報酬で構成することといたします。

固定報酬、短期インセンティブ報酬及び長期インセンティブ報酬の構成比は、概ね7：1：2の比率といたします。

(2) 短期インセンティブ報酬制度（STI）

短期インセンティブ報酬制度は、対象取締役等の単年度業績に対する意識を高め、業績向上への動機付けを強化することを目的として導入するものです。具体的には、単年度の連結経常利益を指標とし、その

目標達成状況に応じて各対象取締役等の短期インセンティブ報酬額を決定いたします。連結経常利益があらかじめ定めた単年度目標額を超過しない場合には、短期インセンティブ報酬は支給いたしません。

各対象取締役等に対する短期インセンティブ報酬額は、各対象取締役等の固定報酬額に0.143を乗じた額を上限とし、業績達成状況に応じて算定いたします。各対象取締役等への具体的な支給額は、個人評価を原則反映せず、各対象取締役等の固定報酬額を基礎として決定いたします。かかる手続きにより決定された短期インセンティブ報酬は、毎年一定の時期に支給いたします。

なお、当社においては、2015年6月24日開催の第15回定時株主総会において、当社の取締役の報酬額は年額300百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）とご承認をいただいておりますが、短期インセンティブ報酬については、当該既往の報酬枠にて支給し、新たに報酬枠は設定いたしません。

（3）長期インセンティブ報酬制度（LTI）

長期インセンティブ報酬制度は、対象取締役等に対して、株式報酬として付与し、中長期的な企業価値の持続的向上への動機づけ及び株主の皆様との一層の価値共有を目的として導入するものです。譲渡制限付株式報酬（RS）及び業績連動型株式報酬（PSU）の2種類の報酬から構成され、概ね1：1の構成比とします。

譲渡制限付株式報酬（RS）については、毎年、一定の時期に役位別の報酬テーブルに基づき、各役割と責任に応じた金額に相当する数の株式を付与するものとします。各対象取締役等への具体的な支給額は、個人評価を原則反映せず、各対象取締役等の固定報酬額を基礎として決定いたします。

業績連動型株式報酬（PSU）については、対象取締役等の報酬と会社業績及び当社の株式価値との連動性をより明確にし、これらの者に対し、当社の中期経営計画に定める業績目標の達成及び中長期的な業績の向上による企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるため、本中期経営計画の目標の達成度に応じて付与されるものとします。その評価指標（KPI）としては、中期経営計画上の主要な業績目標である連結自己資本利益率（ROE）を財務指標とするもの、及び人的資本が中長期的な企業価値創出の重要な源泉であるとの認識のもと、従業員エンゲージメントを非財務指標とするものを導入し、それぞれのウエイトは80%と20%とする設計としております。

また、長期インセンティブ報酬制度により支給された株式については、当該対象取締役等の退任までの間、譲渡等による処分を制限する譲渡制限契約を各対象取締役等との間で締結します。

長期インセンティブ報酬制度の導入に当たり、対象取締役に対しては①当社の普通株式（以下、同制度において発行又は処分される当社の普通株式を「本株式」といいます。）又は②本株式を取得するための金銭債権を報酬として支給することとなるため、本株主総会においてかかる報酬を対象取締役に対して支給することにつき株主の皆様のご承認を得られることを条件といたします。本株主総会では、本制度を新たに導入し、対象取締役に対して本制度に係る報酬枠を上記報酬枠とは別枠にて、下記3.（1）及び（2）のとおり、譲渡制限付株式報酬（RS）に係る報酬枠と業績連動型株式報酬（PSU）に係る報酬枠をそれぞれ別に設定することにつき、株主の皆様にご承認をお願いする予定です。

3. 長期インセンティブ報酬制度の内容

長期インセンティブ報酬制度に基づき対象取締役等に対して支給する報酬は、①本株式又は②本株式を取得するための現物出資財産としての金銭債権とし、対象取締役等は、当社の取締役会の決議に基づき、本株式について発行又は処分を受けることとなります。

長期インセンティブ報酬制度に基づき支給される報酬として、対象取締役に対して、金銭債権を支給せずに本株式を支給する場合、当該本株式は、対象取締役の報酬として発行又は処分されるものであり、当該本株式と引換えにする現物出資財産としての金銭債権の払込みを要しないものといたしますが、対象取締役に対して支給する本株式の額は、本株式の発行又は処分に係る各取締役会決議の日の前営業日にお

る東京証券取引所における当社の普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値。以下同じ。）を基礎として当該発行又は処分される本株式1株当たりの金額として算出いたします。

一方、長期インセンティブ報酬制度に基づき支給される報酬として、対象取締役等に対して、本株式を取得するための現物出資財産としての金銭債権を支給する場合には、対象取締役等は、当社の取締役会決議に基づき、長期インセンティブ報酬制度により支給される金銭債権の全部を現物出資財産として払い込み、本株式について発行又は処分を受けるものといたします。この場合における1株当たりの払込金額は各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とされない範囲において、取締役会において決定します。

なお、各対象取締役への具体的な支給時期及び配分については、指名・報酬・ガバナンス委員会での答申を尊重したうえで、取締役会において決定いたします。

また、長期インセンティブ報酬制度による本株式の発行又は処分及びその現物出資財産としての金銭債権の支給に当たっては、当社と対象取締役等との間において、①一定期間（以下「譲渡制限期間」といいます。）、本株式に係る第三者への譲渡、担保権の設定その他一切の処分を禁止すること、②一定の事由が生じた場合には当社が本株式を無償取得することなどをその内容に含む譲渡制限付株式割当契約が締結されることを条件といたします。本株式は、譲渡制限期間中に譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、譲渡制限期間中は、対象取締役が野村證券株式会社に開設する専用口座で管理される予定です。

(1) 譲渡制限付株式報酬 (RS) の内容

譲渡制限付株式報酬 (RS) においては、対象取締役等に対して、毎年、一定の時期に、取締役会における決定により、本株式を交付いたします。

本制度に基づき当社の対象取締役に対して譲渡制限付株式報酬 (RS) として支給する本株式又は金銭債権の総額は、年額 33 百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含みません。）とし、当社が新たに発行又は処分する普通株式の総数は、年 66,000 株以内（ただし、本株主総会の決議の日以降の日を効力発生日とする当社の普通株式の株式分割（当社の普通株式の無償割当てを含みます。以下同じ。）又は株式併合が行われた場合、当該効力発生日以降、分割比率・併合比率等に応じて、当該総数を、必要に応じて合理的な範囲で調整します。）といたします。

(2) 業績連動型株式報酬 (PSU) の内容

業績連動型株式報酬 (PSU) においては、対象取締役等に対して、原則として中期経営計画期間である 3 事業年度（当初は現在進行中の中期経営計画の残りの期間に合わせて 2 事業年度）の業績評価期間における業績目標をあらかじめ取締役会において決定し、その業績目標の達成度合いに応じて、業績評価期間終了後に本株式を交付いたします。

本制度に基づき対象取締役に対して業績連動型株式報酬 (PSU) として支給する本株式又は金銭債権の総額は、年額 99 百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含みません。）といたします。また、業績評価期間終了後に発行又は処分する本株式の総数は、年 198,000 株以内（ただし、本株主総会の決議の日以降の日を効力発生日とする当社の普通株式の株式分割又は株式併合が行われた場合、当該効力発生日以降、分割比率・併合比率等に応じて、当該総数を、必要に応じて合理的な範囲で調整します。）といたします。ただし、本制度は、原則として、中期経営計画の対象期間を業績評価期間とした上で当該期間である 3 事業年度（当初は現在進行中の中期経営計画の残りの期間に合わせて 2 事業年度）の最後の事業年度の経過後に、3 事業年度にわたる職務執行の対価に相当するを一括して株式を交付することを想定しており、実質的には 1 事業年度 33 百万円以内かつ 66,000 株以内の付与に相当すると考えております。

なお、業績連動型株式報酬（PSU）においては、業績評価期間中又は業績評価期間終了後、本株式の発行又は処分までに、死亡により退任した場合、一定の組織再編等に関して承認された場合等、一定の場合には、対象取締役等に対して、本株式の発行又は処分に代えて、金銭を支給いたします。

	固定報酬		インセンティブ報酬		
種別	基本報酬 (金銭)	短期 インセンティブ (金銭)	長期インセンティブ (株式)		
			譲渡制限付株式 (RS)	パフォーマンス・シェア・ユニット (PSU)	
比率	7	1	1	0.8	0.2
概略	<ul style="list-style-type: none"> 役位別の報酬テーブルに基づき支給 	<ul style="list-style-type: none"> 単年度の連結経常利益の目標超過率に応じて支給 	<ul style="list-style-type: none"> 役位に応じて譲渡制限付株式を毎年付与 <p>(在任中は継続保有)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画の連結ROEの目標超過率に応じて付与 <p>(在任中は継続保有)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画のエンゲージメントスコアの達成によって付与 <p>(在任中は継続保有)</p>
報酬枠	年額300百万円以内		年額33百万円以内	年額99百万円以内	

以上